

УДК 37.015.3:005.32:351.741

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИИ ТРЕНИНГА ДЛЯ РАЗВИТИЯ ВНУТРЕННЕЙ МОТИВАЦИИ КУРСАНТОВ

О. И. Анатольева

*Национальная академия внутренних дел (Украина),
доцент кафедры истории государства и права,
кандидат юридических наук, доцент
e-mail: olga_a01@meta.ua*

В современных условиях требуется высокий уровень не только знаний, но и умений, навыков, социально-психологической устойчивости выпускника. Комплексно решить эти задачи помогает использование тренинговых технологий. Тренинг способствует не только усвоению информации, но и формированию способности критически оценивать ее, использовать теоретические знания для решения практических профессиональных задач.

Тренинг как форма обучения в профессиональном образовании получил распространение в XX веке. Большое значение для развития технологий тренинга имели идеи К. Ц. Левина, Дж. Морено, К. Р. Роджерса, Д. Макклелланда, И. Д. Ялома и других исследователей. Теоретические вопросы тренинга разрабатывались в работах Ю. Н. Емельянова, Х. Х. Миккина, В. П. Захарова, Н. Ю. Хрящевой, А. Ковалева, Т. С. Яценко, А. В. Сидоренко, В. А. Климчука, А. П. Сытникова, С. И. Макшанова, Б. Боденко, И. В. Вачкова, А. П. Горбушина, В. Ю. Большакова, М. А. Гусаровой и др. Различные аспекты тренинга исследовали украинские ученые С. С. Занюк, В. А. Лефтеров, Л. И. Мороз, Е. В. Чуйко, С. И. Яковенко, В. И. Барко и др. При этом меньше внимания исследователей уделено использованию элементов тренинга в процессе обучения курсантов.

А. В. Чуйко в исследовании применения тренинговых технологий во время лекций для курсантов доказывает ценность тренинга, которая заключается не только в «передаче» преподавателем определенной суммы правильных знаний, но и в поиске и «выработке» собственного знания на основе эмпирического опыта и ранее усвоенных научных фактов [1, с. 147–150].

М. А. Гусарова на примере семинара-тренинга указывает на дидактические возможности и эффективность тренинговых технологий. Тренинг актуализирует общение преподавателя с учениками, делает цели и задачи занятия более понятными. Тренинг предусматривает максимальное привлечение участников практического занятия по групповой работе, позволяет проверить теоретические положения в практических упражнениях [2].

Одним из направлений использования тренинга является развитие учебной мотивации. Многие исследователи обосновывали важность мотивации для эффективности процесса обучения (Н. Бадмаева, П. Я. Гальперин, В. В. Давыдов, А. К. Маркова, Т. А. Матис, А. Б. Орлов, А. И. Подольский, Н. Ф. Талызина, Г. А. Цукерман, В. И. Чирков, Д. Б. Эльконин, В. Якунин и др.).

Важная роль мотивации в эффективности человеческой деятельности подтверждена во многих психологических исследованиях (Е. ДиСи, Г. С. Костюк, А. Н. Леонтьев, Д. К. Макклелланд, С. Д. Максименко, В. А. Моляко, Р. Райаян, В. Рыбалко, Х. Хекхаузен, Р. де Чармс и др.). Особая роль в психологии мотивации отводится внутренней мотивации — выполнению определенной деятельности из-за интереса к ней, субъективное ощущение ее ценности. Возникновение внутренней мотивации зависит от удовлетворения с помощью этой деятельности базовых потребностей человека, в частности, потребности в компетентности и самодетерминации, а также в значимых отношениях [3, с. 346].

За последние несколько десятилетий теории мотивации достижения значительно эволюционировали. Дж. Мисс и Ш. Эгер прогнозируют, что будущие исследования в этой области будут направлены на распространение новых методологий, внедрение их в практику преподавания [4, с. 1–22].

Целью исследования было выяснить особенности структуры учебной мотивации курсантов и разработать программу развития внутренней мотивации в воспитательных занятиях по использованию тренинговых технологий. Для проведения формирующего эксперимента, включавшего четыре воспитательных занятия, была выбрана учебная группа с низкой и средней академической успеваемостью (всего 30 курсантов в возрасте 17–18 лет, которые учились на 1-м курсе). Каждое занятие длилось 80 минут и составляло один из четырех этапов. Контрольная группа (30 человек) состояла из курсантов того же курса.

Первое занятие — подготовительный этап. Его цель — создание рабочей атмосферы. Основные методы — психогимнастические упражнения, беседы, дискуссии. На вводном занятии участники познакомились с правилами поведения в группе. Затем проводились игровые упражнения, ориентированные на создание команды, обучение координации действий, сплочение группы, что, согласно теории Эдварда Диси, способствует усилению внутренней мотивации за счет удовлетворения потребности быть включенным в значимые отношения с другими людьми в процессе деятельности [3, с. 325].

Так, упражнения «Измерим друг друга» и «День рождения» (К. Фопель) включали игровое построение с элементами творчества, что позволило участникам наглядно убедиться на собственном опыте в ценности сплоченности коллектива для решения общих задач, координации действий, обмена информацией [5;

б]. После выполнения упражнений состоялось обсуждение значения сплоченности, умения координировать действия, искать нестандартные, творческие пути решения проблем для будущей профессиональной деятельности и дальнейшей жизни, а также важность построения дружеских отношений для профилактики профессионального выгорания, развития, достижений.

Налаживание групповой сплоченности для курсантов также имеет особое значение, учитывая особенности организации их учебно-воспитательного процесса (совместное проживание на ограниченной территории; круглосуточное пребывание вместе; иерархичность отношений; физические и психические нагрузки больше, чем у гражданских студентов). Как отмечает А. С. Балык, одним из предикторов учебно-познавательной мотивации является сформированность группы как коллектива, в которой учится студент [7, с. 34–35]. Поэтому нельзя согласиться с А. Б. Шипулей, которая утверждает, что, поскольку учебная группа является группой постоянного состава, то нет необходимости в проведении работы по сплочению группы [8, с. 53–54].

Цель второго воспитательного урока — ознакомление с основами теории внутренней мотивации и ценностной регуляции деятельности — достигалась с помощью мини-лекций, решения проблемных задач, бесед и дискуссий. Подробную разработку этого этапа, как и многих других вопросов мотивационного тренинга, осуществил В. А. Климчук в монографии «Тренинг внутренней мотивации» [9]. Результатом обсуждения с курсантами вопросов удовлетворения потребностей в профессиональной деятельности стало осознание ими ценности приобретения знаний для ощущения себя компетентным профессионалом, личностью, которая реализовала свой потенциал.

Третье занятие — рефлексивный этап — имел целью анализ личностных ценностей участников в контексте внутренней мотивации. Для этого используется методика М. Рокича «Ценностные ориентации». При этом обращалось внимание курсантов на то, что люди, ориентированные на терминальные (внутренние) ценности-цели, получают больше удовольствия от жизни и в целом счастливее [9, с. 43].

Четвертое занятие — целеобразующий этап. Задача этого этапа — развитие навыка грамотно ставить цели, выявление некорректно сформулированных целей, усиление внутренней мотивации. Важность постановки целей наглядно демонстрировалась в упражнениях «Немного лучше», «Три года» и «Алгоритм картины будущего» (Е. В. Сидоренко, 2000), которые помогают осознать свои цели, позволяют четко расставить приоритеты в своей жизни, наметить последовательность действий [10]. Результатом обсуждения с курсантами результатов целеобразующего этапа стало осознание ими процесса обучения как части жизненного плана, в котором все ситуации обучения (включая трудности в их

службе и быту, в отношениях) могут стать важным опытом, ресурсом для успеха в профессиональной деятельности, в целом в жизни.

До и после проведения мотивационных воспитательных занятий проводилось тестирование курсантов экспериментальной и контрольной групп с использованием опросника «Изучение мотивов учебной деятельности студентов» А. А. Реана и В. А. Якунина, которое подтвердило определенные положительные сдвиги в структуре мотивации участников тренинговой группы. Самый высокий ранг среди мотивов учебной деятельности получил мотив «стать высококвалифицированным специалистом», его выбрали 100 % курсантов экспериментальной группы (до тренинговых занятий — 93 %). Второй ранг занял мотив «обеспечить успешность будущей профессиональной деятельности» — 73 % (ранее — 70 %). Третьим стал мотив «получить глубокие и прочные знания» — 70 % (ранее — 63 %). В структуре учебной мотивации в экспериментальной группе абсолютное преимущество получила внутренняя мотивация (от половины до 100 % выборов). А именно мотивы, в основе которых есть потребность в компетентности, и познавательные мотивы. При этом доля внутренних мотивов после проведения воспитательных занятий статистически значимо возросла.

Методика «Мотивация обучения в вузе», предложенная Т. И. Ильиной, подтвердила, что в экспериментальной группе в совокупности мотивы приобретения знаний и овладения профессией преобладают над мотивом получения диплома, что, по мнению Т. И. Ильиной, свидетельствует о правильном выборе профессии, а также количество баллов по этим первым двум категориям после проведения воспитательных занятий возросло.

Таким образом, результаты проведения мотивационных воспитательных занятий с использованием технологий тренинга свидетельствуют об определенных позитивных изменениях в мотивации участников, в частности, в направлении роста удельного веса внутренней мотивации.

Вместе с тем академическая успеваемость курсантов — лишь один из элементов учебно-воспитательного процесса, неотъемлемыми составляющими которого также является служебная деятельность, воспитательная работа, организация быта и т. п. Учитывая эти факторы, а также то, что мотивация деятельности является комплексным явлением, которое включает много составляющих (когнитивных, эмоциональных, волевых, поведенческих и др.), понятно, что серия воспитательных занятий с использованием тренинговых технологий может быть только первым этапом мотивационной работы. Следующие этапы — закрепление установок, их влияние на поведение, сохранение мотивации в долгосрочной перспективе — требуют дальнейшего изучения.

Список основных источников

1. Чуйко, О. В. Застосування тренінгової технології на лекції як ефективна умова розвитку професіонала / О. В. Чуйко // Актуальні проблеми психології. – Київ : Ніжин, 2007. – Т. 10 : Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія. – Вип. 1. – С. 147–150. [Вернуться к статье](#)
2. Гусарова, М. А. Тренинг как один из методов интерактивного обучения в профессиональной подготовке будущих юристов / М. А. Гусарова. – Режим доступа: doi.org/10.24158/spp.2019.1.13. – Дата доступа: 30.01.2019. [Вернуться к статье](#)
3. Motivation and Education: The Self-Determination Perspective / E. Deci [et al.] // The Educational Psychologist. – 1991. – Vol. 26. – № 3–4. – P. 325–346. [Вернуться к статье](#)
4. Meece, J. Achievement Motivation in Education / J. Meece, C. Agger // Oxford research encyclopedia, Education. – Oxford University Press USA, 2019. – P. 1–22. – doi: 10.1093/acrefore/9780190264093.013.7 [Вернуться к статье](#)
5. Фопель, К. Сплоченность и толерантность в группе. Психологические игры и упражнения / К. Фопель. – М., 2003. [Вернуться к статье](#)
6. Фопель, К. Психологические группы. Рабочие материалы для ведущего : практ. пособие / К. Фопель ; пер. с нем. – 2-е изд. – М. : Генезис, 2000. – 256 с. [Вернуться к статье](#)
7. Балык, А. С. Формирование мотивации у студентов как одного из значимых факторов успешности обучения и дальнейшего профессионального самоопределения / А. С. Балык // Личностный ресурс субъекта труда в изменяющейся России : материалы V Междунар. науч.-практ. конф., 05–07 окт. 2018 г. ; редкол.: В. И. Моросанова [и др.]. – Иваново : Научный мир, 2018. – Ч. II : Симпозиум «Труд и его субъект в изменяющейся России». – С. 28–35. – doi: 10.30888/978-5-6041451-4-2.2.4. [Вернуться к статье](#)
8. Шипуля, А. Б. Структура тренинг в системе высшего образования / А. Б. Шипуля // Тенденции развития науки и образования. – 2018. – С. 53–54. – doi:10.18411/lj-31-03-2018-54. [Вернуться к статье](#)
9. Климчук, В. А. Тренинг внутрішньої мотивації : монографія / В. А. Климчук. – СПб. : Речь, 2005. – 76 с. [Вернуться к статье](#)
10. Сидоренко, Е. В. Мотивационный тренинг : монография / Е. В. Сидоренко. – СПб. : Речь, 2000. – 234 с. [Вернуться к статье](#)